

Вопросы по охране труда: разъяснения чиновников

Чиновники Минтруда периодически дают разъяснения по применению трудового законодательства. Сегодня рассмотрим, какого мнения они придерживаются в вопросах охраны труда.

Общие вопросы

Кто отвечает за охрану труда, если на предприятии не создана специальная служба?

Если в организации трудится **меньше 50 человек**, специальную службу можно не создавать. В этом случае ответственным будет считаться руководитель компании или индивидуальный предприниматель. Кроме того, можно возложить эти полномочия на другого сотрудника, нанять стороннюю организацию или лицо. Таковы разъяснения чиновников, данные в Письме Минтруда РФ от 11.11.2016 № 15-2/В-3673.

Если же в организации трудится **больше 50 человек**, без создания службы не обойтись. В противном случае будет назначен штраф по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ. Предприниматель или должностное лицо может поплатиться суммой до 5 тыс. рублей, организация – суммой 50 – 80 тыс. рублей.

Если лицо, на которое возложены функции по охране труда, допустит нарушение, в результате которого наступила гибель человека или был причинен вред его здоровью, последует привлечения к уголовной ответственности по статье 143 УК РФ.

Какие документы, регулирующие охрану труда, должны быть приняты работодателем?

Минтруд в письме от 31.10.2016 № 15-1/10/В-8028 указывает, что на предприятии должно быть разработано Положение о системе управления охраной труда.

Положение разрабатывается на основе Типового положения, которое утверждено приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 № 438н. При этом работодатель вправе принять документ «как есть», то есть не вносить никаких изменений в Типовое положение.

Что касается остальных инструкций, работодатель должен сам определиться, какие именно необходимо разработать в соответствии со спецификой деятельности. Об этом сказано в письме



Уволенный ранее сотрудник принят на работу снова. Должен ли он повторно проходить медосмотр?

На вновь принятого на работу сотрудника, в соответствии с мнением Минтруда, распространяются все законодательные нормы. В том числе и о прохождении медосмотра.

Важно помнить! Обязательный предварительный медосмотр проводится за счет работодателя. А вот если работник прошел медосмотр по личной инициативе до поступления на работу, работодатель не обязан оплачивать его расходы.

О том, какие именно категории работников должны проходить медосмотр, Роструд рассказал в письме от 12.05.2017 № ПГ/08696-03-3.

Проведение инструктажа по охране труда

Кто должен проходить вводный инструктаж?

В письме Минтруда РФ от 05.05.2017 № 15-2/ООГ-1277 чиновники напоминают, что вопросы проведения инструктажа по охране труда регулируются Порядком из постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29.

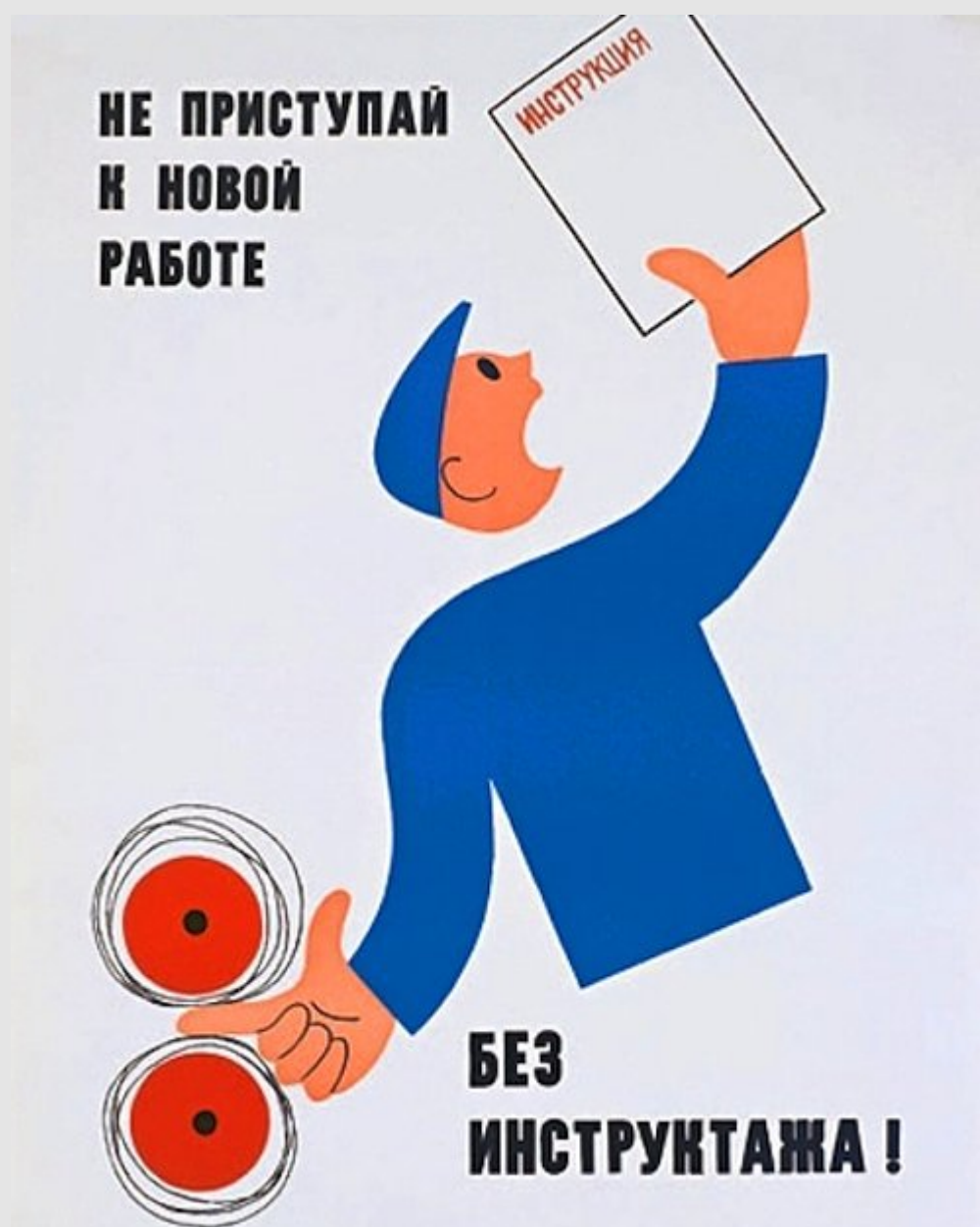
Новый сотрудник предприятия должен пройти вводный инструктаж **в день приема на работу**. Об этом следует сделать запись в журнал регистрации инструктажей по охране труда.

Должен ли приходиться инструктаж претендент на должность? Нет, отвечают в Минтруде, поскольку он не является сотрудником.

Добавим, что в пункте 2.1.3 упомянутого выше Порядка приведены и другие виды инструктажа:

- первичный на рабочем месте;
- повторный;
- внеплановый;
- целевой.

Если работодатель проигнорирует требование об инструктаже, он может быть оштрафован в соответствии с частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ. Компаниям грозит штраф 110 - 130 тыс. рублей, а предпринимателям и должностным лицам - 15 - 25 тыс. рублей.



Кто должен проводить вводный инструктаж?

Проведение вводного инструктажа осуществляется **специалистом службы по охране труда**, созданной на предприятии, либо сотрудником, на которого возложена эта функция. Таким сотрудником может быть в том числе и сам директор организации (Письмо Роструда от 27.04.2017 № ПГ/08346-03-3). Службу по охране труда обязаны сформировать работодатели, численность сотрудников у которых превышает 50 человек.

Обратите внимание! В статье 217 ТК РФ идет речь о производственной деятельности. Поэтому иные работодатели считают, что если они занимаются оказанием услуг, то не обязана создавать службу охраны труда. Однако это не так! Роструд в письме от 10.06.2016 № 15-2/ООГ-213 указывает, что под производственной деятельностью понимается в том числе производство работ и услуг.

Если учредитель и директор одно лицо, то он может инструктировать сам себя – это не противоречит правилам (Определение ВС РФ от 28.02.2014 № 41-КГ13-3).

Сотрудник организации, который проводит вводный инструктаж, сам должен пройти **обучение в аккредитованных организациях**. Это должно подтверждаться наличием у него соответствующего документа. При этом подразумевается, что проводить инструктаж может не только сотрудник служба охраны труда, но и любой другой работник предприятия, прошедший вышеупомянутой обучение (письмо Минтруда от 09.08.2016 № 15-2/ООГ-2884).

Должны ли сотрудники пройти обучение по оказанию первой помощи?

В письме Минтруда от 06.04.2017 № 15-2/ООГ-963 сказано, что работодатель должен обеспечить прохождение **обучения оказанию первой помощи лицам, которые пострадали на производстве**. Пройти такой обучение должны все работники предприятия.

При этом в письме того же ведомства от 11.04.2017 № 15-2/В-950 указано, что такое обучение может быть организовано как в качестве отдельного курса (тренинга), так и в рамках инструктажей или обучения охране труда.

Как проверяются знания сотрудника?

Минтруд в своем письме от 21.09.2017 № 15-2/ООГ-2616 указывает, что на предприятии приказом руководителя должна быть создана **комиссия по проверке знаний по охране труда**. В ее состав должны входить не менее 3 человек, прошедших соответствующее обучение. Если такой комиссии нет, работник может пройти обучение и проверку знаний в сторонней аккредитованной организации.

Что будет, если сотрудник не пройдет проверку знаний после обучения? В течение месяца он должен **экзамен пересдать**. На этот срок он отстраняется от выполнения своих должностных обязанностей. Практика показывает, что лучше это требование не нарушать – будут наложены штрафы.

Важно знать! Среди всех нарушений, выявляемых [трудовыми проверками](#), нарушения правил охраны труда занимают лидирующую позицию.

Спецоценка условий труда

В отношении каких работников нужно проводить спецоценку условий труда?

Работодатель обязан проводить спецоценку условий труда (СОУТ) **всех сотрудников**. Есть исключения:

- лица, работающие на дому или дистанционно;
- лица, работающий у физических лиц, которые не являются предпринимателями.

В отношении прочих сотрудников организации и ИП проводит спецоценку условий труда в соответствии с положениями:

- закона 28.12.2013 № 426-ФЗ;
- методики, утвержденной приказом Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н.

Такие разъяснения Минтруд дает в письме от 07.06.2017 № 15-1/ООГ-1568.

Добавим, что в соответствии с письмом Минтруда от 20.10.2015 № 15-1/ООГ-5597, СОУТ должна быть проведена до конца 2018 года. Если проигнорировать это требование, то в соответствии с частью 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ будут наложены штрафы:

- на организацию – в сумме 60-80 тыс. рублей;
- на предпринимателя или должностное лицо – в сумме 5-10 тыс. рублей.



Нужно ли проводить СОУТ, если рабочее место было перенесено из одного помещения в другое?

Перемещение, по сути, подразумевает **создание нового рабочего места**. При этом на основании статьи 70 закона № 426-ФЗ проводится внеплановая спецоценка условий труда. Провести ее необходимо в течение 12 месяцев с тех пор, как новое рабочее место введено в эксплуатацию. В Минтруде считают, что датой ввода в эксплуатацию рабочего места считается день, когда на нем начался штатный производственный процесс, ранее не осуществляющийся. Такие разъяснения содержатся в письме Минтруда от 23.01.2017 № 15-1/ООГ-169.

После проведения СОУТ в договор с работником вносятся изменения – недостающие сведения об условиях труда, а также гарантии и компенсации, которые положены лицу, чье рабочее место оценивалось.

Средства индивидуальной защиты

Работодатель обязан обеспечивать работников, занимающих определенные должности, средствами индивидуальной защиты. Какие требования к ним предъявляются?

В своем письме от 06.03.2017 № 15-2/ООГ-577 Минтруд поясняет следующее. Работникам могут выдаваться только средства защиты, которые:

- прошли процедуру соответствия требованиям безопасности по статье 5 Технического регламента Таможенного союза, утвержденного решением от 09.12.2011 № 878;
- отмечены единым знаком продукции Таможенного союза.

Как подтверждается соответствие упомянутых средств техническому регламенту? Продукция должна иметь сертификат (если подлежит обязательной сертификации) либо такое соответствие должно быть отмечено в формах декларирования.

Говоря о средствах индивидуальной защиты, упомянем письмо Роструда от 28.11.2016 № ПГ/31983-03-3. В нем рассказано о **классификации СИЗ по степени риска причинения вреда**:

- 1 класс подразумевает простую конструкцию СИЗ;
- 2 класс – сложную.

Причем за необеспечение средствами защиты в зависимости от их класса грозит разная ответственность. Если работник не обеспечен СИЗ 2-го класса, работодатель будет привлечен по части 4 статьи 5.27.1 КоАП. Если же речь идет о средствах 1-го класса, то последует ответственность по части 1 и той же статьи.

Обратите внимание! В случае необеспечения работников СИЗ 2-го класса штрафовать будут за каждый эпизод правонарушения, то есть за каждого необеспеченного сотрудника.

Напоследок заметим, что в рамках реформы контрольной и надзорной деятельности разработана дорожная карта по устранению избыточных требований в сфере охраны труда. В соответствии с этим планом мероприятий, ожидается разработка и принятие ряда нормативных актов, призванных упразднить излишние требования контролеров и навести порядок в рассматриваемой сфере.

Узнайте, не попала ли компания [в план проверок на 2018 год](#).